



Rapport Groupe Pisto RSE 2021

Septembre 2022



« L'année 2021 marque le retour à des conditions de travail plus normales, après une année 2020 marquée par la pandémie Covid -19. Dans un contexte où le pays a encore été durement affecté par les conséquences de cette crise sanitaire, le Groupe Pisto est resté particulièrement attentif sur ses différents sites à la sécurité et la santé des employés, des entreprises extérieures et des parties prenantes grâce au maintien de protocoles sanitaires rigoureux.

Tout au long de son histoire, le groupe Pisto a su démontrer sa capacité à fournir des services de stockage et d'approvisionnement d'hydrocarbures tout en respectant les femmes et les hommes, ainsi que son environnement.

Etant convaincus que la confiance naît de la transparence, nous publions cette année notre quatrième rapport Responsabilité Sociétale des Entreprises (RSE). Ce rapport reflète la qualité des politiques du groupe ainsi que les actions majeures mises en œuvre ces dernières années et notamment en 2021.

Les mesures mises en place, revues et améliorées chaque année dans le cadre des objectifs « Horizon » ont permis de préserver les sites de tout incident environnemental.

En matière de RSE, nous avons mené au cours de l'année 2021 de nombreux projets qui renforcent la démarche long terme du groupe. Nous pouvons citer entre autres la reprise des journées sécurité et de nombreuses interventions de sensibilisation aux risques psycho - sociaux, la première participation du groupe au GRESB où nous avons obtenu le très bon score de 82/100, le renforcement de notre ancrage local avec des partenariats de mécénat pour développer des projets culturels et éducatifs sur le territoire havrais notamment (ex. mécénat du Muma, du Forum Femmes et Challenges au Havre) et le développement de projets s'inscrivant dans la transition énergétique et répondant aux objectifs de la Stratégie Nationale Bas Carbone.*

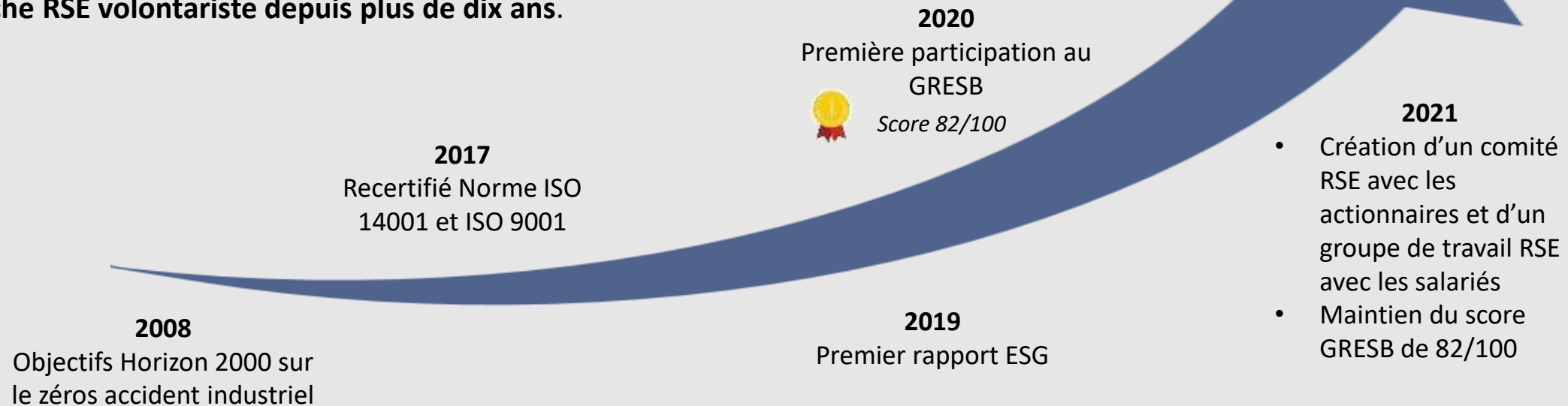
Au cours des années à venir, je continuerai bien évidemment à rester particulièrement attentif à la performance du groupe en matière de responsabilité sociale et environnementale. »

Olivier Peyrin

Gérant CIM – Président CCMP – Président PISTO et PISTO GROUP INFRA



Depuis toujours, le groupe œuvre à l'amélioration des conditions de travail et de la sécurité de ses sites. Fort de cet engagement historique envers toutes ses parties prenantes, le groupe met en place une **démarche RSE volontariste depuis plus de dix ans.**



Le groupe se place dans une démarche volontaire d'amélioration continue et mène des actions sur :

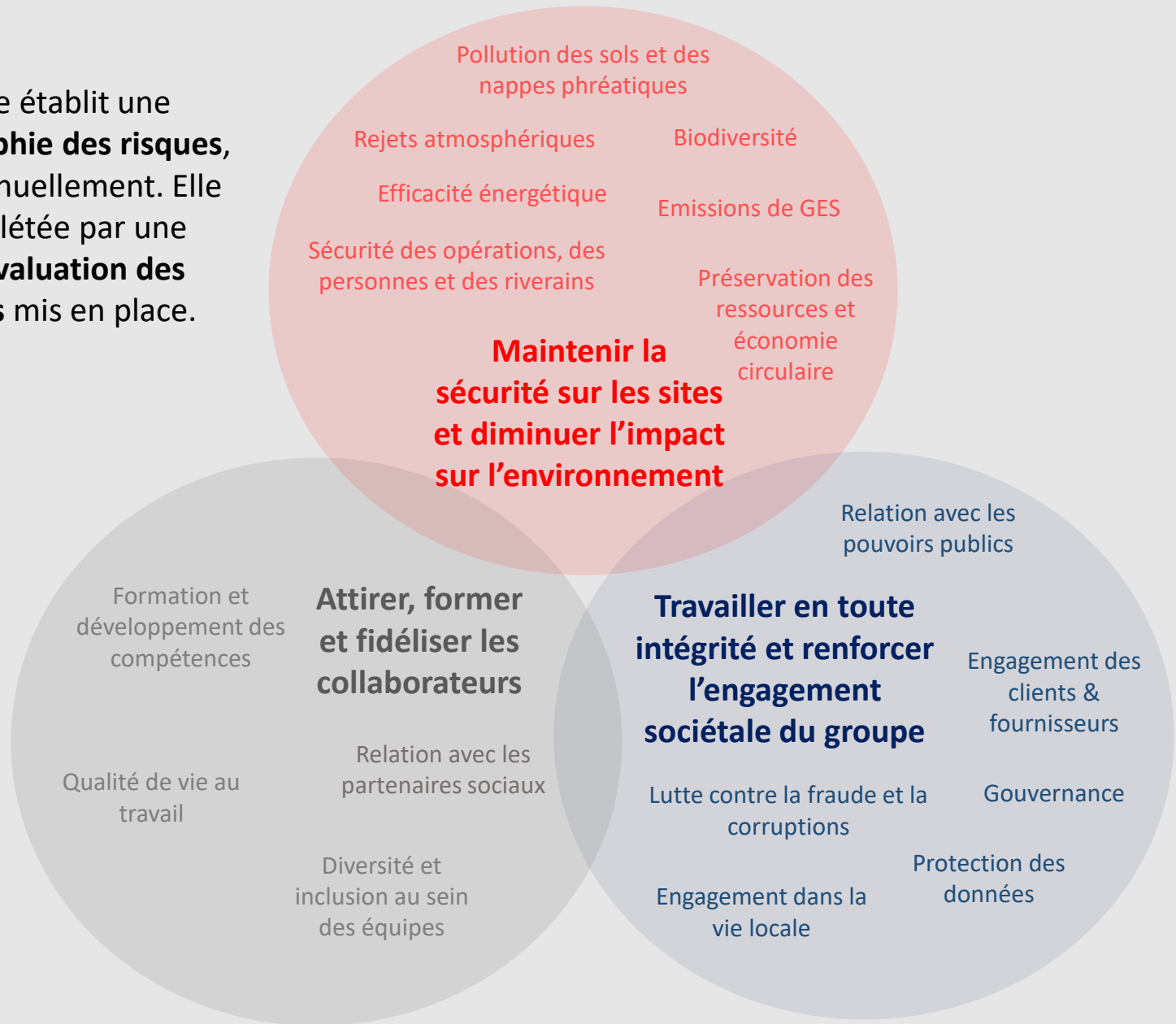
- L'adhésion au UN Global Compact en 2022 et le renforcement des actions en faveur des ODD
- La réalisation du bilan carbone et des réflexions sur la stratégie de décarbonation en accord avec la Stratégie Nationale Bas Carbone
- La formation des femmes du groupe avec des ateliers dédiés et des volets de sensibilisation mixtes
- L'insertion professionnelle des jeunes (soutien financier à des organismes de formation, stages de découverte)

Cartographie des risques RSE auxquels le groupe est exposé

Et les parties prenantes qui sont prises en compte lors de leur évaluation



Le groupe établit une **cartographie des risques**, revue annuellement. Elle est complétée par une **grille d'évaluation des contrôles** mis en place.









Le groupe opère des **sites SEVESO seuil haut** et est, de fait, à l'écoute des **préoccupations des parties prenantes**. Il maintient un **dialogue permanent** avec :

-  L'administration : la DGEC, la DGPR, les DREAL, HAROPA, les collectivités territoriales
-  Les collaborateurs et les instances de représentation du personnel
-  Les clients et les fournisseurs
-  La société civile : les riverains, les associations
-  Les partenaires financiers : investisseurs, banques, assurances



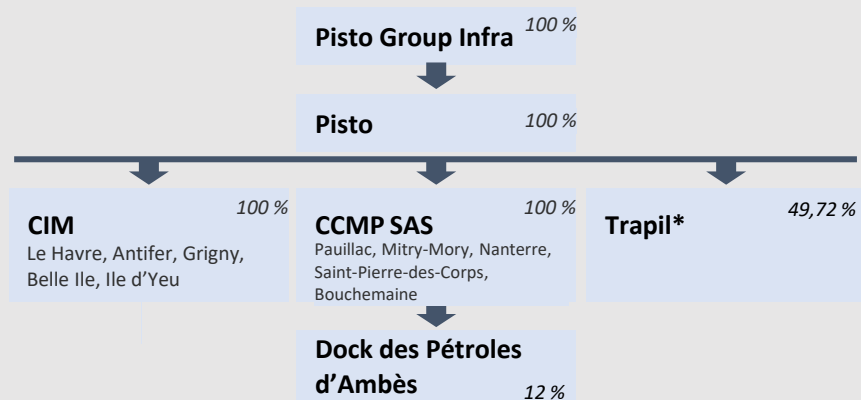
Conscient de ne pouvoir adresser tous les enjeux, le groupe a choisi de se concentrer sur certains volets de six des ODD auxquels il contribue déjà de par son activité et ses actions.

ODD	Volets auxquels l'activité et les actions du groupe contribuent
	5.5 Garantir la participation entière et effective des femmes et leur accès en toute égalité aux fonctions de direction à tous les niveaux de décision, dans la vie politique, économique et publique
	6.3 D'ici à 2030, améliorer la qualité de l'eau en réduisant la pollution, en éliminant l'immersion de déchets et en réduisant au minimum les émissions de produits chimiques et de matières dangereuses, en diminuant de moitié la proportion d'eaux usées non traitées et en augmentant considérablement à l'échelle mondiale le recyclage et la réutilisation sans danger de l'eau
	8.3: Promouvoir des politiques axées sur le développement qui favorisent des activités productives, la création d'emplois décents [...] 8.8 Défendre les droits des travailleurs, promouvoir la sécurité sur le lieu de travail et assurer la protection de tous les travailleurs, y compris les migrants, en particulier les femmes, et ceux qui ont un emploi précaire.
	9.1 Mettre en place une infrastructure de qualité, fiable, durable et résiliente, [...] pour favoriser le développement économique et le bien-être de l'être humain, en mettant l'accent sur un accès universel, à un coût abordable et dans des conditions d'équité. 9.4 D'ici à 2030, moderniser l'infrastructure et adapter les industries afin de les rendre durables, par une utilisation plus rationnelle des ressources et un recours accru aux technologies et procédés industriels propres et respectueux de l'environnement, [...].
	12.4 D'ici à 2020, instaurer une gestion écologiquement rationnelle des produits chimiques et de tous les déchets tout au long de leur cycle de vie, conformément aux principes directeurs arrêtés à l'échelle internationale, et réduire considérablement leur déversement dans l'air, l'eau et le sol, afin de minimiser leurs effets négatifs sur la santé et l'environnement 12.5 D'ici à 2030, réduire considérablement la production de déchets par la prévention, la réduction, le recyclage et la réutilisation
	13.2 : Incorporer des mesures relatives aux changements climatiques dans les politiques, les stratégies et la planification nationales

- La gouvernance pour travailler en toute intégrité
- Maintenir la sécurité sur les sites et diminuer l'impact sur l'environnement
- Attirer, former et fidéliser les collaborateurs
- Renforcer l'engagement sociétal du Groupe



➤ Structure du groupe



* Exploitant d'un réseau de pipelines. Le rapport RSE 2021 de Trapil est disponible sur le site internet : www.trapil.com

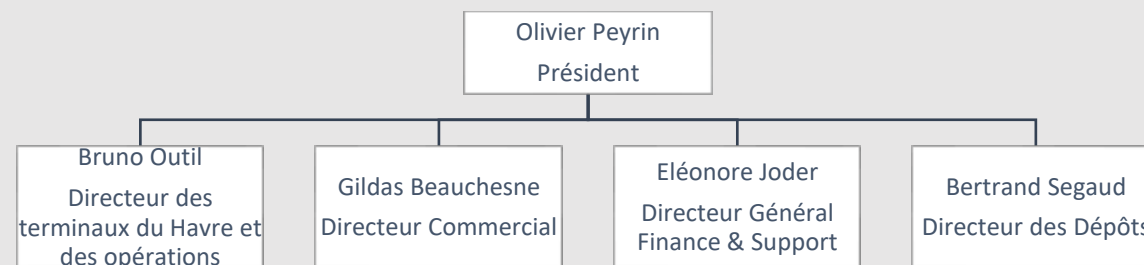
➤ Répartition du capital de Pisto Group Infra (PGI)

Depuis 2018, l'actionnariat de PGI se répartit comme suit:

- 22,5% Infra-Invest France (CNP)
- 13,1% Sogécap
- 40,1% Prédica (Crédit Agricole Assurance)
- 24,33% Swiss Life AM

➤ Organes de direction

Olivier Peyrin exerce la fonction de Président de PGI depuis 2011. Le groupe est piloté par un comité de direction, hautement expérimenté qui combine plus de 150 ans d'expertise dans les secteurs de l'énergie.



➤ Conseil de Surveillance (CS)

Il se réunit au minimum trimestriellement et est composé des représentants des actionnaires et de PGI. Les décisions sont prises à l'unanimité.

Autres instances de gouvernance

- **Le Comité Stratégique d'Investissement** : il s'agit d'un sous-comité du CS qui fait des recommandations. Il est convoqué pour des cessions ou des investissements pour un montant supérieur à 10m€ non-compris dans le budget annuel.
- **Le Comité ESG** : il est mis en place en 2021, il réunit les représentants des actionnaires et du groupe pour définir la politique RSE.



➤ Normes ISO

Le groupe est certifié ISO 9001 depuis 1993 et ISO 14001 depuis 2017 par LRQA. Une responsable qualité et une responsable environnement suivent les procédures mises en place dans le cadre de ces normes.



Les responsables ont établi des programmes d'audit interne sur trois ans réalisés par des salariés formés à la méthodologie. Les résultats et notamment les éléments de non-conformité sont restitués lors d'une revue de direction annuelle. Ils sont également largement diffusés au sein de l'encadrement.

➤ Certification qualité des produits



- Depuis 2002, le groupe est audité annuellement sur son activité de carburéacteurs. Il est en conformité avec le EI/JIG 1530.
- L'activité de biocarburant a mené le groupe à se faire certifier sur la traçabilité et la durabilité des biocarburants. Il s'agit d'une certification nationale.



➤ Certification OEA



Depuis 2015, le groupe est certifié « Opérateur Economique Agréé ». La certification porte sur les processus douanier et la sécurité des sites.



➤ Lutte contre la fraude et la corruption

- Les politiques du groupe en matière de fraude et de corruption sont décrites dans le code de conduite remis à chaque employé.
- Le groupe a constitué un comité éthique chargé de répondre à toute allégation liée à la déontologie.
- Il a mis en œuvre des mécanismes d'alerte visant à accompagner et à protéger les employés souhaitant soumettre des signalements sur ces sujets (charte de protection des lanceurs d'alerte). Ce système fait l'objet de communications sur les sites.



Engagements du groupe auprès du UN Global Compact en 2022

Le groupe souhaite valoriser les bonnes pratiques mises en œuvre en terme de lutte contre la fraude et la corruption et adhère donc en 2022 au UN Global Compact.

Cette émanation de l'ONU vise à rallier les entreprises autour de la promotion de 10 principes dans les domaines de la lutte contre la corruption, la défense des droits de l'homme, la protection de l'environnement et l'accès au travail décent.

Ces principes raisonnent avec les valeurs du groupe qui s'engage à publier chaque année ses progrès dans les quatre domaines.

➤ Protection des données

- La protection des données est un élément crucial de la sécurité du groupe. Un nombre important d'actions ont été menées afin de mettre le groupe en conformité vis-à-vis des exigences de la réglementation européenne en matière de protection des données (règlement général sur la protection des données – RGPD).
- Deux responsables RGPD ont été désignés : le responsable informatique et le directeur juridique. Ces responsables ont été chargés de mettre en place les mesures de conformité du groupe au RGPD ainsi que les mesures de contrôle du maintien permanent de cette conformité.

Politique de cyber sécurité

Architecture et sécurisation des accès

- Application de la loi de programmation militaire définie par l'ANSSI.
- Minimisation des liens avec l'extérieur et mise en place et audits des systèmes de sécurité (firewall, antispam, anti-virus)

Sensibilisation interne

- Module de sensibilisation à l'arrivée et contrôle périodique des acquis.
- Mise en place d'une charte informatique, de fiches de bonnes pratiques informatiques et d'une gazette périodique sur les accidents dans d'autres entreprises

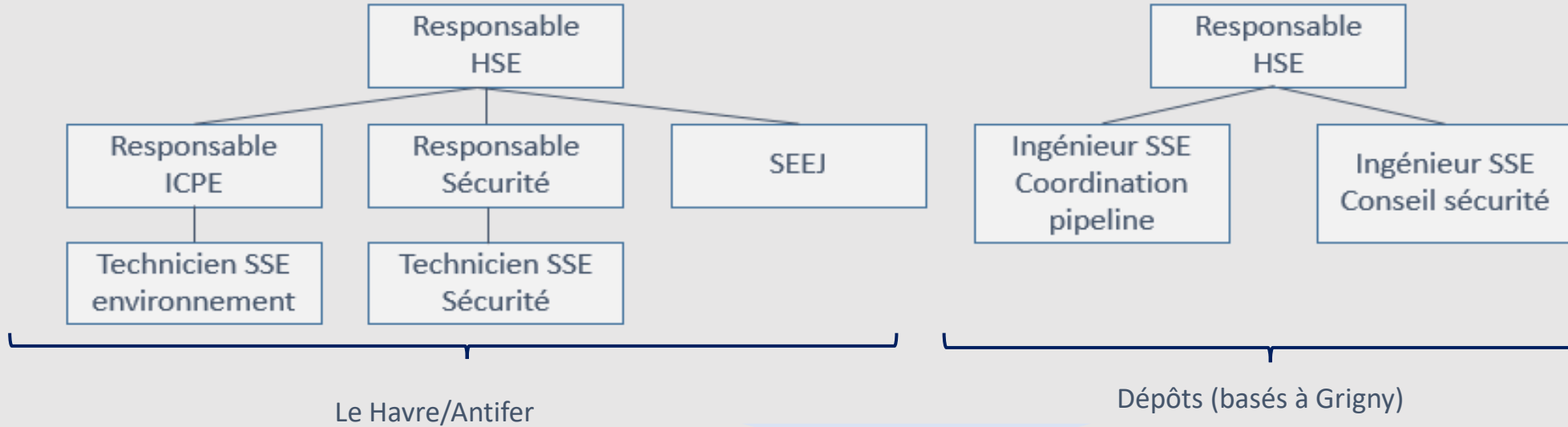
Plan de reprise d'activité & Plan de continuité d'activité

- Deux tests par an de PRA
- Sauvegardes régulières en ligne et hors ligne sur différents supports.

- La gouvernance pour travailler en toute intégrité
- **Maintenir la sécurité sur les sites et diminuer l'impact sur l'environnement**
- Attirer, former et fidéliser les collaborateurs
- Renforcer l'engagement sociétal du Groupe



- Aux côtés des agents de sécurité présents 24h/24 sur nos sites, une équipe HSE de 8 personnes qui rédige et communique les procédures et outils



- Plan de Prévention des risques (environnement, sécurité, incendie etc) en accord avec la directive SEVESO
- Tableaux de bords des indicateurs de sûreté et de sécurité suivis par les RH et rédaction de rapport pour chaque accident ou presque-accident, communiqué à tous les collaborateurs
- Rédaction d'un arbre des causes pour chaque accident
- Mise en place de journées de sécurité annuelles sur tous les sites
- Audits de sécurité chantier (31 réalisés en 2021 avec un taux de conformité de 98%)

Engagements du groupe en faveur de l'ODD 9

Le groupe a à cœur de mettre en place des infrastructures de qualité, fiables et résilientes :

- Le groupe est certifié ISO 9001 et ISO 14001
- Les équipes font une veille sur les technologies qui permettent de moderniser l'actif (station de traitement des eaux, URV, etc)
- Le plan Horizon 2000 a pour objectif constant de ne pas avoir d'accident industriel majeur. Il n'y a aucun accident majeur à déplorer sur nos sites à date.





La sécurité des collaborateurs est l'une des principales priorités du groupe. Le comité de direction a défini des **objectifs** et veille à la mise en place de **procédures et d'outils** par les équipes HSE.

	<u>Objectifs</u>	<u>Résultats</u>	<u>Mesures préventives</u>
Terminaux	<ul style="list-style-type: none">1000 jours sans accident du travail avec arrêt (AA)	<ul style="list-style-type: none">Record de 756 jours atteint en 2020	<ul style="list-style-type: none">Tableaux de bords des indicateurs de sûreté et de sécurité suivis par les RH et rédaction de rapport pour chaque accident ou presque-accident (procédure PS 140D)Newsletter périodique dédiée à la sécurité envoyée à tous les salariésRéunions d'équipe (avec les entreprises extérieures) animées par le service HSE sur des points de sécuritéMise en place de journées de sécurité annuelles sur tous les sitesAu Havre, une commission spéciale a été constituée avec des représentants des employés pour discuter des mesures à mettre en place pour prévenir les accidents du travail. Ce groupe de travail se réunit tous les trimestres
Dépôts	<ul style="list-style-type: none">10 ans sans accident du travail avec arrêt	<ul style="list-style-type: none">Précédent objectif de 2500 jours atteint en 2020 et pas d'AAA depuis cette date	

Le nombre d'accidents du travail avec arrêt reste faible au regard de la taille des installations industrielles. En 2019, et pour la première fois de son histoire sur les terminaux du Havre et Antifer, l'objectif de zéro accident du travail sur une année civile est atteint.

Gestion des risques liés aux entreprises extérieures:

Une partie des travaux sur les sites est réalisée par des entreprises extérieures. Un plan de prévention est défini avec le prestataire qui s'enregistre auprès de l'équipe sécurité. Il est accompagné par un opérateur interne pour les tâches sensibles. Des audits chantiers sont réalisés pour s'assurer de la sécurité des employés et des installations.



Procédures et reporting GERP*

Les déchets sont principalement produits par les opérations (emballages souillés) et par les activités de maintenance et construction. Les déchets dangereux sont stockés dans des espaces dédiés ou des conteneurs hermétiques spécifiques pour empêcher toute fuite ou pollution.

- Dans les terminaux, un membre de l'équipe HSE se consacre au suivi de la gestion des déchets. Le site dispose d'une station de pré-tri et un collecteur de déchets (Veolia) vient régulièrement récupérer les déchets. Des documents de suivi des déchets sont établis lorsque le volume de déchets est évacué. Les sites cherchent à collaborer avec la chaîne de valeur locale de valorisation des déchets (rayon de 100km). Dans le cadre de la convention MARPOL, les terminaux accordent un intérêt particulier aux déchets produits par les bateaux (poubelles sur les quais, dont la responsabilité du traitement incombent aux ports).
- Les chefs de dépôts se chargent de la gestion des déchets, assisté par l'équipe HSE qui veille au respect de la réglementation. Chaque site dispose d'un collecteur de déchets directement sur site (SMICOTOM à Pauillac, par ex.).

* plateforme publique de déclaration des émissions polluantes et des déchets

Production de déchets (en tonne)

SITE	2020			2021		
	DANGEREUX	NON DANGEREUX	TOTAL	DANGEREUX	NON DANGEREUX	TOTAL
ANTIFER/LH	288	829	1 117	238	981	1 219
DEPOTS	556	461	1 016	409	64	474
Total	844	1 289	2 134	648	1 045	1 693

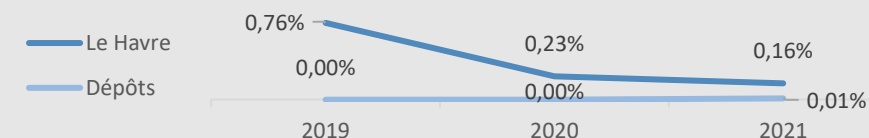
- Pendant la pandémie, les travaux sur les terminaux du Havre et d'Antifer ont été moins importants en 2020, ce qui explique l'augmentation du volume total de déchets entre 2020 et 2021.
- Les modifications intervenues sur la station de traitements des eaux ont eu pour conséquences une diminution du volume de déchets dangereux et une augmentation du volume de déchets non dangereux (modification du type de traitement des charbons avec une meilleure régénération)



Engagements du groupe en faveur de l'ODD 12

Le groupe suit attentivement la consommation de ressources et la gestion des déchets sur les sites:

- Avec la certification ISO 14001, le groupe s'est engagé à limiter le **taux de déclassement de ses déchets non dangereux** à 1% sur ses terminaux du Havre et Antifer et à 3% sur les dépôts.



- Le site du Havre va au devant de la réglementation en mettant en place une collecte des déchets alimentaires pour permettre leur valorisation en 2022.

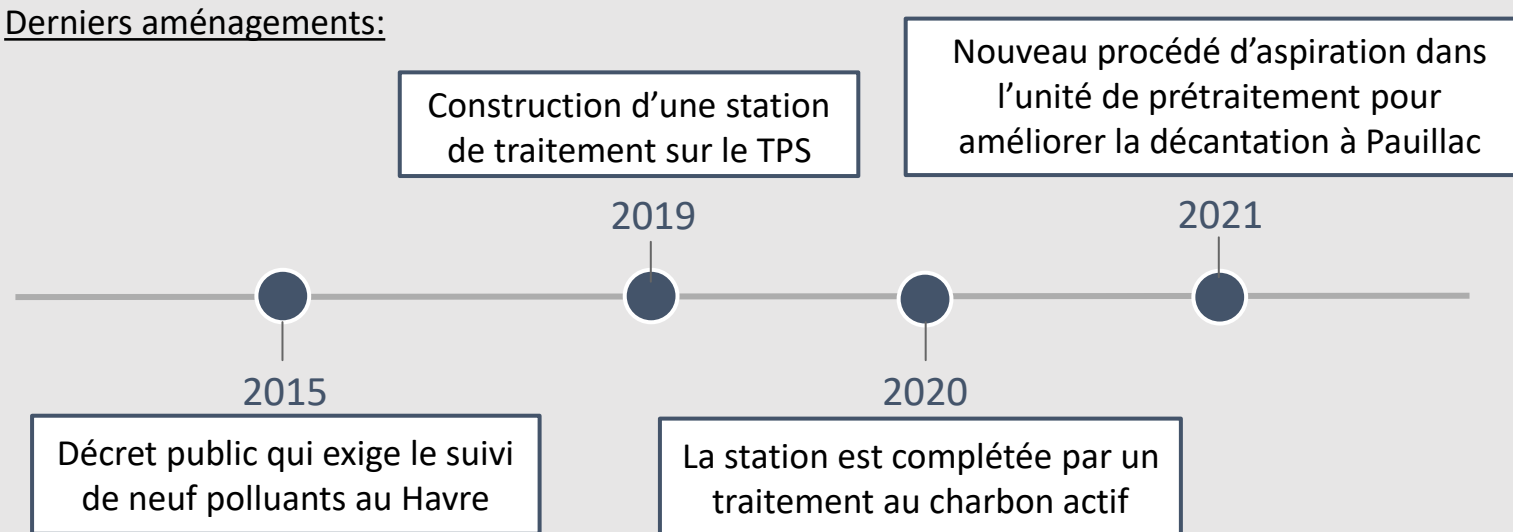


➤ Gestion des effluents

Tous les sites suivent les effluents conformément aux **exigences réglementaires** et reportent les volumes dans le **GEREP**. Les sites payent une **taxe liée à la contamination** de l'eau par différent polluants.

Les terminaux sont couverts par la réglementation sur les **RSDE** (Rejets de Substances Dangereuses dans l'Eau).

Derniers aménagements:



➤ Consommation d'eau

L'eau est principalement utilisée pour le nettoyage des installations. Elle provient du réseau municipal complété par la collecte des eaux de pluie au Havre et le pompage dans l'aquifère profond pour les réserves incendie de Pauillac.

en m3	2020			2021		
	EAU INDUST.	EAU DOMESTIQUE	TOTAL	EAU INDUST.	EAU DOMESTIQUE	TOTAL
ANTIFER/LH	20 000	47 684	67 684	12 000	57 728	69 728
DEPOTS	NA	NA	2 534	NA	NA	3 605
Total			70 218			73 333

- Concernant le Havre, l'augmentation de la consommation par rapport à l'année précédente s'explique par des besoins supérieurs en eau pour les travaux avec en particulier un important programme de maintenance décennale des bacs. Un programme de maintenance exhaustif de renouvellement des équipements de distribution de l'eau dans l'entreprise va être mené en 2022 et permettra de contribuer à la réduction de la consommation.
- Pour le site d'Antifer, la diminution importante s'explique par l'absence de travaux significatifs de maintenance sur les réservoirs en 2021.



Engagements du groupe en faveur de l'ODD 6

Le groupe suit attentivement la consommation d'eau et les rejets sur les sites:

- Des réflexions sont menées sur la possibilité de collecter les eaux de pluies sur les dépôts pour le nettoyage des réservoirs
- Avec l'installation de l'unité de traitement du Havre, le taux des eaux traitées a progressé.
- Horizon 2023 fixe un **objectif d'un taux de conformité des rejets aqueux supérieur à 85%**.



➤ Rejets atmosphériques

- Il s'agit surtout de composés organiques volatils non méthaniques (COVNM) produits par l'évaporation d'hydrocarbures pendant le stockage ou le chargement des camions.
- Les émissions ne sont pas mesurées mais calculées selon la méthode officielle des DREAL et déclarées dans le GERE (logiciel de centralisation). Elles sont maintenues en dessous des seuils réglementaires.

en tonnes	2020	2021
ANTIFER/LH	147	142
DEPOTS	75	91
Total	222	233

L'augmentation sur les dépôts en 2021 est liée à la hausse du trafic des essences (impacts crise sanitaire et augmentation de la part des véhicules essences). Entre 2020 et 2021, les émissions augmentent moins rapidement que le trafic (18% vs 21%).

Les émissions restent en dessous et conformes aux seuils réglementaires.

Démarche continue pour diminuer les émissions de COV

Dans le cadre d'Horizon 2023, le groupe s'engage à maintenir un niveau bas des émissions de COV :

- Sur les dépôts, les Unités de Récupération de Vapeur permettent de diminuer les émissions aux postes de chargement des camions (chaque dépôt a des **objectifs de nombre de jours d'arrêt des URV**)
- Au Havre, la double couverture des bacs contient une partie des COV.

➤ Efficacité énergétique

- La principale consommation d'énergie est l'électricité qui fait fonctionner les pompes. Les autres consommations sont liées aux véhicules de service et aux générateurs « backup ».
- Le groupe a contracté pour 2021 un contrat global d'électricité garantissant pour l'ensemble de ses sites une fourniture à 100% en électricité d'origine renouvelable.

en m3 (sauf élect en kWWh)	2020				2021			
	Eléc	Combustible	GNR	Diesel	Eléc	Combustible	GNR	Diesel
ANTIFER/LH	12,6	n/a	21,3	56,6	13,7	39,4	28,8	52,5
DEPOTS	3,6	43,5	2,0	3,3	4,5	51,7	7,0	3,4
Total	16	44	23	60	18	91	36	56

- La hausse de la consommation d'électricité sur le TPS et Antifer est la conséquence de la reprise de l'activité en 2021.
- Sur les dépôts, en 2021, on note un retour à la normale des horaires d'ouverture toute l'année (vs la période des premiers confinements en 2020) et le report de trafic de Grandpuits, à l'origine de la hausse du temps de fonctionnement des pompes de chargement et donc de l'augmentation des consommations. Par ailleurs sur Pauillac, la consommation électrique est très sensible au trafic. Or en 2021, le trafic a augmenté d'un peu plus de 100% par rapport à 2020.



➤ Protection de la biodiversité

Le terminal d'Antifer est situé dans une zone couverte par un programme Natura 2000 visant à protéger la biodiversité. Le management du site est donc particulièrement attentif à la gestion des émissions et des impacts environnementaux globaux des activités.



Les actions à venir sur les dépôts

- Mitry Mory : le site est étendu et en zone semi-rurale. Le chef de dépôt souhaite privilégier l'éco-pâturage. Un troupeau de moutons est attendu sur le site en 2022
- Pauillac : le chef de dépôt a noué un partenariat avec un apiculteur local qui a installé des ruches à l'entrée du site en juin 2022. L'initiative pourrait se généraliser à certains autres sites.

➤ Emissions de GES

Le groupe a conscience de l'enjeu pour le secteur de contribuer à la Stratégie Nationale Bas Carbone. Les engagements de l'Etat français et les attentes de la population de réduire drastiquement les émissions de gaz à effet de serre d'ici 2050 incitent le groupe à :

- Réduire son empreinte carbone directe grâce à l'implication des salariés dans l'optimisation des consommations notamment ;
- Apporter son appui à des projets d'énergie bas carbone pour contribuer à l'essor d'une société moins carbonée

Engagement du groupe en faveur de l'ODD 13



Le groupe est conscient des risques liés au dérèglement climatique :

- Etude des risques physiques : le GIEC Normandie ainsi que les études de risques conduites pour la DREAL indiquent que les risques sont minimes pour les installations à moyen-terme
- Etude des risques économiques de la transition : le groupe a fait appel à un conseil externe pour évaluer les risques et construit ses prévisions en tenant compte des projections de demandes de la Stratégie Nationale Bas Carbone

Le groupe n'est soumis à aucune obligation réglementaire concernant le calcul des émissions de GES (moins de 500 salariés). Il prévoit néanmoins de s'engager dans une démarche volontariste en 2022 pour réaliser un bilan de son empreinte carbone.

Le groupe mène des réflexions de fond sur la possibilité de produire et stocker des énergies moins carbonées telles que le SAF (Sustainable Aviation Fuel) et l'hydrogène bas-carbone.

Le groupe adhère et soutient la fondation E5t* qui sensibilise au dérèglement climatique. En 2021, deux salariés ont suivi un cycle de formation au sein de la fondation.

- La gouvernance pour travailler en toute intégrité
- Maintenir la sécurité sur les sites et diminuer l'impact sur l'environnement
- **Attirer, former et fidéliser les collaborateurs**
- Renforcer l'engagement sociétal du Groupe



➤ Répartition des effectifs

Nombre d'employés (CDI)	2019	2020	2021
CIM	272	263	258
- dont employés par les terminaux du Havre et d'Antifer	232	232	231
CCMP	36	34	37
Pisto Group Infra	4	4	5
Total	312	301	301

- Les effectifs sont répartis entre opérateurs (65%) et fonctions support (35%)
- 47% des effectifs travaillent en quart et bénéficient donc de primes spécifiques.
- Le groupe favorise les emplois en CDI. Le recours au CDD est occasionnel, pour pallier les absences longue durée. En 2021, il y avait 7 CDD au sein du groupe (2% des effectifs).
- Le turnover est historiquement faible : 3% en 2021 (10 départs* et 10 recrutements), preuve du fort engagement et de la fidélité des collaborateurs.

*Principalement des départs à la retraite

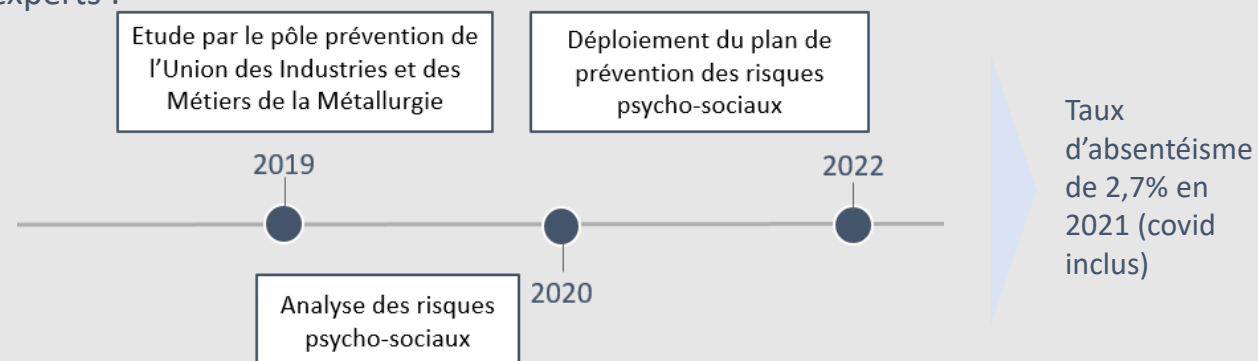
➤ Politiques RH

- L'équipe RH est composée de cinq employés et est en charge de la mise en œuvre du programme de formation, de la gestion des RH et de la paye. Elle diffuse également le règlement intérieur et le code de conduite auprès des employés.
- Le comité de direction détermine les besoins de recrutements :
 - Le groupe n'a pas de difficulté particulière à trouver des profils adaptés, le secteur du pétrole et du gaz bénéficiant de programmes de formation spécifiques (l'institut français du pétrole (IFP) délivre un certificat d'opérateur répondant à la plupart des compétences requises par le groupe notamment).
 - Le plan de succession et de continuité pour les cadres partant à la retraite est suivi par l'équipe RH.



Engagements du groupe en faveur de l'ODD 8

La sécurité des collaborateurs et la qualité de vie au travail sont parmi les principaux enjeux du groupe. Le groupe se fait régulièrement accompagner par des experts :



Le groupe a défini des objectifs en matière d'accidents du travail:

- 1000 jours sans AT sur le site du Havre
- 10 ans sans AT sur les dépôts



➤ Le groupe a investi 3,6%* de sa masse salariale dans la formation en 2021

*le minimum légal est de 1%.

Structure	2019	2020	2021
Nombre d'employés formés	272	274	262
CIM	240	239	236
CCMP	32	35	26
Nombre d'heures de formation	4 369	3070	4863
CIM	3794	2509	4284
CCMP	575	561	579

87%

Des employés ont reçu une formation en 2021

La baisse des indicateurs clés relatifs à la formation entre FY19 et FY20 est liée au report de certaines sessions en raison du Covid 19

54%

Des heures de formation sont dédiées à la sécurité. Les autres thèmes sont RH/compta (10%), conduite d'engins (11%).

Temps dédié à la formation

- Le groupe a conçu un programme spécifique « Opérateurs polyvalents » avec l'Institut Français du Pétrole. Il dure 40 jours et combine théorie et pratique pour travailler dans la logistique pétrolière. Ces 10 dernières années, près de 80 employés ont suivi ce programme.
- Plusieurs salariés sont pompiers volontaires. Ils peuvent dégager jusqu'à 15 jours par an sur leur temps de travail pour aller se former et participer à des missions dans le cadre de conventions mises en place avec les casernes locales.

Fidélisation des collaborateurs

• Promotion individuelle

Le groupe cherche à recourir à la promotion interne pour retenir les profils très qualifiés. En 2020, la CIM a promu 29 employés à un poste supérieur et la CCMP a promu 3 collaborateurs

• Entretiens annuels

Le groupe souhaite rencontrer chaque employé au cours d'un entretien individuel (réalisation de 95% en 2020 malgré les confinements liés au covid) pour aborder des thèmes comme les performances individuelles et collectives ainsi que le parcours professionnel au sein du groupe.

Au cours de cet échange, les employés peuvent également exprimer leurs souhaits de formation.

• Rémunération

La politique de rémunération obéit principalement aux négociations annuelles menées avec les représentants des syndicats. Les collaborateurs bénéficient d'accords de participation et d'intéressement.

Certains collaborateurs ont accès à des compensations financières au titre de leurs conditions spécifiques de travail (travail en quarts).



➤ Politique de lutte contre les discriminations



Extrait du code de conduite du groupe

« **Chaque employé bénéficie de chances égales** et sera traité de la même façon dans le cadre de son travail et de sa mission, indépendamment de son origine, de son sexe, de ses mœurs, de son orientation ou identité sexuelle, de son âge, de sa situation de famille ou de sa grossesse, de ses caractéristiques génétiques, de son appartenance ou de sa non appartenance vraie ou supposée à une ethnie, une nation ou une race, de ses opinions politiques, de ses activités syndicales ou mutualistes, de ses convictions religieuses, de son apparence physique, de son nom de famille, de son état de santé ou de son handicap, conformément aux dispositions du code du travail. »

Emplois des travailleurs handicapés

- Maintien dans l'emploi des collaborateurs reconnus travailleurs handicapés : le groupe veille à adapter le poste de travail, à aménager les installations (mise en place de rampes d'accès) et à proposer des alternatives au sein du groupe aux travailleurs handicapés.
- Achats aux ESAT : le groupe réalise des achats aux entreprises du secteur protégé et adapté en 2021
- En 2022, le groupe va se faire accompagner par l'Agefiph pour réaliser un diagnostic handicap.



Engagements du groupe en faveur de l'ODD 5

11% des effectifs du groupe sont des femmes. En effet, 80% des collaborateurs sont des opérateurs, métier encore largement exercé par des hommes. Les équipes RH font appel à des cabinets extérieurs pour le sourcing de candidats et tente d'obtenir des profils féminins. Les postes de cadres et d'agents de maîtrise sont d'avantage pourvus par des femmes (38% en 2021) et la proportion de femmes au comité de direction atteint les 20%.

Le groupe mène des actions en faveur de l'égalité homme-femme au travail :

- **Soutien à l'entrepreneuriat féminin** : depuis 2021, le groupe est l'un des mécènes du forum Femmes & Challenges qui se tient au Havre annuellement. Il donne de la visibilité aux femmes et a reçu plus de mille visiteurs (visiteuses surtout) l'année dernière. Huit femmes du groupe y ont participé activement en 2021 ainsi que le Président du groupe.
- **Formation dédiée aux femmes du groupe** : le groupe lance un cycle de formation sur la mixité et propose aux femmes cadres de recevoir un coaching spécifique pendant l'année. Cette initiative pourra être renouvelée et étendue aux autres femmes du groupe dans les années à venir.



➤ Relation avec les partenaires sociaux

- Le principal syndicat représenté dans le groupe est la CGT (Confédération Générale du Travail). La majorité des travailleurs du groupe est affiliée à ce syndicat.
- Le deuxième syndicat le plus représentatif au sein du Groupe est la CFE-CGC (Confédération Française de l'Encadrement – Confédération Générale des Cadres).
- La direction du groupe a rencontré les représentants des salariés 11 fois en 2021 le cadre du Comité économique et social (CSE). Par ailleurs, une réunion de négociation obligatoire se tient tous les ans entre la direction et les représentants du syndicat (NAO). Au cours de cette négociation, des sujets tels que la rémunération, le temps de travail ou l'égalité des sexes sont abordés.

Accords collectifs en 2021

En 2021, le groupe a mené deux négociations qui ont conduit à la signature des accords collectifs pluri-annuels suivants :

- Accord sur l'intéressement pour PGI
- Accord sur les élections du CSE au Havre

- La gouvernance pour travailler en toute intégrité
- Maintenir la sécurité sur les sites et diminuer l'impact sur l'environnement
- Attirer, former et fidéliser les collaborateurs
- Renforcer l'engagement sociétal du Groupe



➤ Les fournisseurs sont des partenaires locaux historiques

82% Des fournisseurs sont dans le même département que les sites sur lesquels ils interviennent

30 Les principaux fournisseurs sont des partenaires du groupe depuis plus de 10 ans (58% du montant des commandes)

Les fournisseurs sont impliqués dans la **démarche sécurité** du groupe:

- Formation aux procédures PS 1009 (terminaux) et PS 1009D (dépôts)
- Participation à une Commission Santé Sécurité et Conditions de Travail spécifique

Démarche RSE des fournisseurs

Conscient de la nécessité de suivre et d'accompagner les fournisseurs dans leur démarche RSE, le groupe commence en 2021 à travailler avec Ecovadis, une plateforme de collecte et notation des données RSE des entreprises.

Un tiers des fournisseurs est déjà répertorié. Un plan à trois ans doit permettre d'impliquer les autres fournisseurs



➤ Le groupe est régulièrement en contact avec les pouvoirs publics



Ministère de l'Intérieur
La sûreté des sites est supervisée par la préfecture de police sous l'autorité du Ministère

Ministère de la Transition écologique,
ainsi que la DGEC, la DGPR et la DGITM
Les équipes régionales procèdent aux audits environnementaux et de sécurité (inspections DREAL)



Le GPFMAS (anciennement GPMH), un des acteurs d'HAROPA est l'autorité concédante des terminaux d'Antifer et du Havre.

Le président du groupe, Olivier Peyrin, siège au Conseil du Développement de HAROPA.

➤ Le groupe est membre d'associations professionnelles



Renforcer l'engagement sociétal du groupe

Engagement dans la vie locale



Le groupe mène des actions de mécénats pour accompagner des initiatives citoyennes au Havre dans les domaines de la culture, l'éducation, l'entrepreneuriat féminin, la formation aux enjeux climatiques...



Mécène du festival annuel « Un été au Havre » initié par la Mairie

Mécène du Musée d'Art Moderne André Malraux au Havre.



Contributeur du Forum Femmes & Challenges sur l'entrepreneuriat féminin en Normandie



Mécène et administrateur de 42 : Le Havre, une formation de développement informatique. *démarche finalisée en 2022*



Adhérent de E5t, fondation qui forme et sensibilise aux enjeux du dérèglement climatique



En 2021, le groupe a également contribué à l'installation de la nouvelle station des SNSM (sauveteurs en mer) du Havre, au projet ANSAMBLE (entreprise à mission dans la restauration collective) et a fait des dons à Bien être des gens en mer, Vaincre la mucoviscidose et ARC.